



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, en el  
Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima, 2014.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Javier Neptali Aguilar Zapata

**ASESOR:**

Mgtr. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN**

Ciencias Administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2015**

Dr. Manuel García Torres  
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez  
Secretario

Mgtr. Noel Alcas Zapata  
Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico con mucho cariño la presente tesis a toda mi familia. A mi padre Neptali, a mis hermanos María Janet y Juan Carlos por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

### **Agradecimiento**

Mi profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la culminación del presente estudio contribuyendo con sus conocimientos en el enriquecimiento de este trabajo.

A Dios quien nos dio la vida y la ha llenado de bendiciones en todo este tiempo

Al Mgtr. Noel Alcas Zapata Asesor docente de la presente investigación por su apoyo, comprensión y oportunas sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.

## **Declaración de autenticidad**

Javier Neptali Aguilar Zapata con DNI N° 40571215, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con la tesis titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima-Callao, 2014.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Enero del 2015

Javier Neptali Aguilar Zapata

DNI 40571215

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima-Callao, 2014.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de los Servicio Nacional de Sanidad Agraria, dirección ejecutiva Lima - Callao, 2014. El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma:

- I. Introducción
- II. Marco metodológico
- III. Resultados
- IV. Discusión
- V. Conclusiones
- VI. Recomendaciones
- VII. Referencias bibliográficas

Anexos

El autor.

## Índice de contenido

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>Capítulo I: Introducción</b>	
1.1 Introducción	14
1.2 Antecedentes	16
1.3 Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.4 Justificación	39
1.5 Problema	41
1.6 Hipótesis	45
1.7 Objetivos	46
<b>Capítulo II: Marco metodológico</b>	
2.1 Variables	48
2.2 Operacionalización de variables	49
2.3 Metodología	51
2.3.1 Tipo de estudio	51
2.3.2 Diseño	51
2.4 Población, muestra y muestreo	52
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.6 Métodos de análisis de datos	59
<b>Capítulo III: Resultados</b>	61
3.1 Descripción	62
3.2 Contrastación de hipótesis	67
<b>Capítulo IV: Discusión</b>	72

<b>Capítulo V: Conclusiones</b>	<b>77</b>
<b>Capítulo VI: Sugerencias</b>	<b>80</b>
<b>Capítulo VII: Referencias bibliográficas</b>	<b>83</b>
<b>Anexos</b>	<b>88</b>
1      Matriz de consistencia	
2      Operacionalización de las variables	
3      Cuestionario	
4      Análisis de fiabilidad	
5      Base de datos	
6      Validación de cuestionarios: juicio de expertos	



## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable clima organizacional	49
Tabla 2: Operacionalización de variable satisfacción laboral	50
Tabla 3: Trabajadores Dirección Ejecutiva Lima - Callao	53
Tabla 4: Muestra proporcional de trabajadores	54
Tabla 5: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	58
Tabla 6: Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable clima organizacional	58
Tabla 7: Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable satisfacción laboral	59
Tabla 8: Tabla de contingencia entre los niveles del clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral	62
Tabla 9: Tabla de contingencia entre los niveles del clima organizacional y los niveles de la significancia de la tarea	63
Tabla 10: Tabla de contingencia entre los niveles del clima organizacional y los niveles de las condiciones de trabajo	64
Tabla 11: Tabla de contingencia entre los niveles del clima organizacional y los niveles del reconocimiento personal	65
Tabla 12: Tabla de contingencia entre los niveles del clima organizacional y los niveles de beneficios económicos	66
Tabla 13: Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables el clima organizacional y satisfacción laboral	67
Tabla 14: Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la significancia tarea	68
Tabla 15: Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo	69
Tabla 16: Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social	70
Tabla 17: Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima organizacional y los beneficios económicos de los trabajadores	71

## **Lista de figuras**

	Pág.
Figura 1: Niveles entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	62
Figura 2: Niveles entre el clima organizacional y la significancia de la tarea	63
Figura 3: Niveles entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo	64
Figura 4: Niveles entre el clima organizacional y reconocimiento personal	65
Figura 5: Niveles entre el clima organizacional y beneficios económicos	66

## Resumen

La investigación titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima-Callao, 2014” cuyo objetivo general fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, se trabajó con una muestra de 75 trabajadores. El tipo de estudio de esta investigación es básico, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, el tipo de investigación fue el hipotético deductivo.

La investigación concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, dirección ejecutiva Lima-Callao, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .462\*\*). El clima organizacional se relaciona significativamente con la significación tarea de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima-Callao, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .430\*\*). El clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima-Callao, 2014. Lo que se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .020 < .05; Rho = .268\*\*). El clima organizacional no se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima-Callao, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .861 > .05; Rho = .021). El clima organizacional no se relaciona significativamente con los beneficios económicos de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima-Callao, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .156 > .05; Rho = .166).

Palabras claves: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

## **Abstract**

The research entitled "Organizational Climate and Job Satisfaction of employees of the National Agricultural Health Service Executive Directorate Lima-Callao, 2014" whose overall objective was to determine how the organizational climate and job satisfaction of workers in the NHS relates Agricultural, worked with a sample of 75 workers. The research was hypothetical deductive. This research used for purpose non-experimental design cross-sectional correlational level.

The research concludes that organizational climate is significantly related to job satisfaction of workers in the National Agrarian Health Service, executive director Lima-Callao, 2014. What is demonstrated by the Spearman test (sig. = .000 Bilateral <. 01; Rho = .462 \*\*). The organizational climate is significantly related to the task significance of the workers of the National Agricultural Health Service Executive Steering Lima-Callao, 2014. What is demonstrated by the Spearman test (bilateral sig = .000 <.01; Rho = .430 \*\*). The organizational climate is significantly related to working conditions of workers in the National Agrarian Health Service Executive Steering Lima-Callao, 2014. What is verified with Spearman test (sig = .020 bilateral <.05; Rho = .268 \*\*). The organizational climate is not related to the social personal recognition and / or employees of the National Agricultural Health Service Executive Steering Lima-Callao, 2014. What is demonstrated by the Spearman test (sig. = .861 Bilateral > .05 ; Rho = 0.021). The organizational climate was not significantly related to the economic benefits of workers in the National Agrarian Health Service Executive Steering Lima-Callao, 2014. What is demonstrated by the Spearman test (sig= .156 bilateral > .05; Rho= .166)

Keywords: Organizational Climate and Job Satisfaction